



Montgomery County

CFW  
Commission for Women

- Ofensivo
- Obsceno
- Degradante
- Sugestivo
- Inadecuado
- Degradante
- Inoportuno
- Coercitivo
- Illegal
- Hostil
- Intimidante

# El Acoso Sexual en el Trabajo

Discriminación  
Tocamientos  
Bromas  
Palabras  
Conducta  
Discriminación  
Tocamientos  
Amenazas  
Gestos  
Discriminación  
Amenazas  
Tocamientos  
Conducta  
Gesto  
Bromas  
Palabra

El acoso sexual se interpone en la productividad en el trabajo, afecta las decisiones en la selección de personal y generalmente degrada a los empleados que son víctimas de este comportamiento.

Además, el acoso sexual quebranta las leyes federales, estatales y municipales de justicia en el empleo.

## ¡EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL!

El acoso sexual en el trabajo es ilegal. Las empresas tienen la responsabilidad legal de ofrecer un lugar de trabajo sin acoso sexual.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo emitió pautas contra el acoso sexual en 1980 que exigen a las empresas tomar medidas para mantener un ambiente de trabajo sin acoso. Estas pautas continúan en vigor.

Un paso que puede tomar una empresa es establecer y comunicar su política contra el acoso sexual.

La Corte Suprema de Justicia ha dictado que es posible declarar responsable a una empresa por la conducta de sus empleados si sabía o debería haber sabido que existía un caso de acoso sexual.

Este folleto se ha preparado para ayudar a los supervisores, gerentes y empleados a reconocer, evitar y prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo y para promover un ambiente de trabajo sin acoso sexual.

**Para obtener más información, comuníquese con la Comisión para la Mujer del Condado de Montgomery [Montgomery County Commission for Women] al (240)777-8300 o con la Oficina de Derechos Humanos [Office of Human Rights] al (240)777-8450.**

*La información contenida en este folleto ha sido revisada de acuerdo con la ley del mes de Diciembre de 2004 y bajo previa consulta con el Centro Jurídico de la Mujer de Maryland [Maryland Women's Law Center] y la Oficina de Derechos Humanos del Condado de Montgomery [Montgomery County Office of Human Rights] en el mes de Junio de 2008.*

## ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual lo define la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo como insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de tipo sexual cuando:

- la sumisión a dicha conducta se hace, de manera explícita o implícita, como un término o una condición del empleo de una persona;
- la sumisión a dicha conducta o el rechazo de la misma se usa como base para las decisiones de empleo que son relevantes para esa persona;
- o
- dicha conducta tiene el fin o el efecto de interponerse de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo hostil u ofensivo donde abunda la intimidación.

**El acoso sexual puede ocurrir entre compañeros de trabajo así como entre empleados y supervisores. Ambas formas son ilegales.**

## CONDUCTAS PROHIBIDAS

Algunos ejemplos de acoso sexual son, entre otros, insinuaciones por escrito, verbales, físicas o de otro tipo que dificultan el desempeño del trabajo de la persona o crean un ambiente de trabajo hostil u ofensivo o un lugar donde abunda la intimidación, como por ejemplo:

- cartas o notas sugestivas u obscenas;
- solicitudes de favores sexuales como condición para el empleo o como condición para otorgar beneficios como sueldo, ascensos o tiempo libre;
- comentarios y bromas de origen sexual o degradantes;
- insinuaciones indeseadas, contacto físico sexualmente sugestivo, contacto corporal, amenazas o fuerza; o
- gestos sexuales, y demostraciones de objetos o imágenes explícitas sexualmente inadecuadas.

**El acoso sexual se interpone en la productividad de un ambiente de trabajo, afecta las decisiones en la selección de personal y generalmente degrada a los empleados que son víctimas de este comportamiento.**

***Además, el acoso sexual quebranta las leyes federales, estatales y municipales de justicia en el empleo.***

# PROTECCIÓN LEGAL

## La ley federal

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación basada en el sexo de la persona, las condiciones o los privilegios de empleo y permite una pequeña indemnización limitada por daños y perjuicios.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha publicado varios folletos que ofrecen sugerencias para interpretar los aspectos de la ley relacionada con el acoso sexual. Para obtener más información, comuníquese con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## La ley de Maryland

**El código civil** – El Artículo 49B del Código Anotado de Maryland prohíbe la discriminación en el empleo basada en el sexo de una persona con respecto a la compensación, los términos, las condiciones o los privilegios.

**El código penal** – El Código MD, la Ley penal, §§3-307 y 3-308 prohíben las insinuaciones o los contactos sexuales coactivos, así como el tocar intencionalmente una parte íntima del cuerpo de la víctima por parte de otra persona sin el consentimiento de la primera.

**Decreto supremo sobre el acoso y la discriminación sexual** – MD Exec. 01.01.1995.19 (COMAR 01.01.1995.19) prohíbe el acoso y la discriminación sexual basada en el sexo de una persona en el Gobierno Estatal de Maryland.

## La Ley del Condado de Montgomery

**El código civil** – El Capítulo 27, Artículo 1, División 3 del Código del Condado de Montgomery de 2001 prohíbe la discriminación basada en el sexo de una persona con respecto a la compensación, los términos o las condiciones del empleo.

# ALGUNAS MEDIDAS QUE PUEDEN TOMAR LAS VÍCTIMAS

Si la situación lo permite, diga a la persona que le está acosando que su conducta sexual es indeseada, ofensiva y que debe parar.

- **Mantenga un registro personal por escrito.** Documente todos los incidentes cuando sucedan, con tanta precisión como sea posible. Anote el nombre de los testigos, su respuesta y las medidas que ha tomado junto con su supervisor para resolver el problema, y cualquier otra información que pueda ser útil más adelante. Haga una copia de este registro para mantenerla en un lugar seguro alejado del lugar de trabajo.

- **Investigue si otros compañeros de trabajo han sido víctimas del acoso sexual de esta persona.**

**Como documentación adicional, puede (pero no es obligatorio) hacer lo siguiente:**

- Reporte la queja a su supervisor (o al supervisor de su supervisor si el acoso proviene de su supervisor).

- Envíe una carta a la persona que le acosa por correo registrado con acuse de recibo. Establezca las objeciones que tiene con respecto a esa conducta y pídale que la suspenda de inmediato. Mantenga una copia de esta carta y del acuse de recibo que muestre que ha sido recibida.

Si la conducta continúa:

Presente una queja a la empresa y/o con una agencia gubernamental. Vea “Dónde ir para que le ayuden” en la página 8 y en la última página del folleto.

## DATOS QUE TODA EMPRESA DEBE SABER

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual, la cual quebranta las leyes municipales, estatales y federales.

**En el Condado de Montgomery, la ley exige que todas las empresas ofrezcan a sus empleados un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso relacionado con:**

- El sexo
- La raza
- El color
- La religión
- La nacionalidad
- La incapacidad mental o física
- La edad
- El estado civil
- La orientación sexual de la persona
- Ascendencia
- Estado/Condición genética
- Responsabilidades familiares
- Identidad sexual\*

La ley también exige que las empresas presten atención inmediata a las quejas de acoso sexual y tomen las medidas adecuadas para evitar y castigar esta conducta.

Es ilegal tomar represalias contra el empleado que presenta la queja sobre el acoso sexual.

***Las empresas deberán notificar a cada empleado que el acoso sexual es ilegal y no se tolerará.***

## MEDIDAS QUE DEBE TOMAR UNA EMPRESA

- **Establecer y comunicar una política estricta que prohíba el acoso sexual en su lugar de trabajo.**
- **Incluir el tema del acoso sexual en los programas de capacitación de supervisores y de orientación a los empleados.**
- **Informar a los empleados los procedimientos adecuados a seguir para presentar quejas de acoso sexual dentro de su organización.**
- **Investigar cualquier reclamación de acoso sexual con prontitud y minuciosamente y poner en vigor las sanciones adecuadas en lo que respecta a los ofensores.**
- **Estar consciente de la responsabilidad civil ante los casos de acoso sexual. Se podrá demandar a las compañías, los gerentes, los supervisores y los empleados y declararlos responsables personalmente por sus propias conductas y la conducta de los empleados a quienes supervisan.**

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo también aconseja que en todo lugar de trabajo donde se otorguen oportunidades o beneficios de empleo por la sumisión de un empleado a las solicitudes de favores sexuales por parte del supervisor, dicha empresa podría ser legalmente reponsable de discriminación sexual ilegal contra otros empleados que están calificados pero a quienes se les negó la oportunidad y los beneficios del empleo mismo.

## DÓNDE PUEDE OBTENER AYUDA

En el Condado de Montgomery, las personas pueden presentar quejas de acoso sexual en las agencias municipales, estatales y federales que se indican a continuación. Las personas con quejas deben hablar con los representantes de dichas agencias para decidir cuál es la mejor en cada circunstancia. El tiempo límite para presentar las quejas de acoso sexual varía de seis meses a nivel estatal y federal a un año a nivel municipal.

En ciertos casos donde el contacto sexual incluya amenazas, fuerza o intimidación, también pueden presentarse cargos criminales por agresión sexual.

### Dónde presentar la queja:

- **Su supervisor**
- **El departamento de recursos humanos de su trabajo/patrón**
- **Un abogado particular**
- **Oficina de Derechos Humanos del Condado de Montgomery [Montgomery County Office of Human Rights]**  
(240)777-8450
- **Comisión de Relaciones Humanas de Maryland [Maryland Commission on Human Relations]**  
(410)767-8600 (Baltimore)  
Gratis al 1-800-637-6247  
[www.mchr.state.md.us](http://www.mchr.state.md.us)
- **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo [Federal Equal Employment Opportunity Commission]**  
Gratis al 1-800-669-4000  
[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

## DÓNDE IR PARA OTROS SERVICIOS:

- **Programa de Asistencia a Víctimas y Asalto Sexual del Condado de Montgomery [Montgomery County Victim Assistance and Sexual Assault Program (VASAP)]**  
Línea directa de 24 horas: (240)777-HELP (4357)  
Teléfono principal: (240)777-1355  
[www.montgomerycountymd.gov/vasap](http://www.montgomerycountymd.gov/vasap)
- **Centro Profesional y de Asesoría de la Comisión para la Mujer del Condado de Montgomery [Montgomery County Commission for Women Counseling and Career Center]**  
(240)777-8300  
[www.montgomerycountymd.gov/cfw](http://www.montgomerycountymd.gov/cfw)

## OTROS RECURSOS:

- **Asociación Nacional de Abogados a Favor de los Derechos en el Empleo [National Employment Lawyers Association]**  
[www.nela.org](http://www.nela.org)
- **Justicia en el Empleo [Workplace Fairness]**  
[www.workplacefairness.org](http://www.workplacefairness.org)



**Montgomery County  
Commission for Women  
401 N. Washington Street,  
Suite 100  
Rockville, MD 20850  
(240)777-8300**

*[www.montgomerycountymd.gov/cfw](http://www.montgomerycountymd.gov/cfw)*